



育児介護休業法の改正概要（育児版）



育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律が改正され、2025年4月以降、順次施行されます。働きながら育児や介護をしやすいための改正となっており、今後、規程の変更のほか、制度の周知等の運用に関して体制整備が必要になります。今回のあおぞらレターでは、育児に関する改正の概要をお届けします。

● 子の看護休暇の対象となる事由と対象期間等が拡大 《施行日：令和7年4月1日》

- これまでの「子の看護休暇」は、病気等で看護が必要となった時に取得が可能でしたが、今回「子の看護等休暇」へ名称が変更となり、取得事由が子の行事参加等（学級閉鎖・入園・卒園・入学等）の場合も取得する事が可能となります。
- 対象となる子の範囲が、「小学校就学前の子」から、「小学校3年生までの子」になり、対象期間が拡大されます。
- これまで労使協定を締結することで、対象外とすることでできた勤続6か月未満の労働者について、対象外とする事ができなくなります。

● 所定外労働の制限の対象となる期間が拡大 《施行日：令和7年4月1日》

所定外労働時間（残業免除）の制限の対象となる養育する子供の年齢が、これまでの「3歳になるまでの子」から、「小学校就学前の子」までとなり、対象期間が拡大されます。

● 柔軟な働き方を実現する為の措置の創設 《施行日：令和7年10月1日》

3歳以降小学校就学前の子を養育する労働者に対し、柔軟な働き方を実現する為、事業主は以下の制度のうち、2つ以上の制度を選択する措置が義務付けられます。

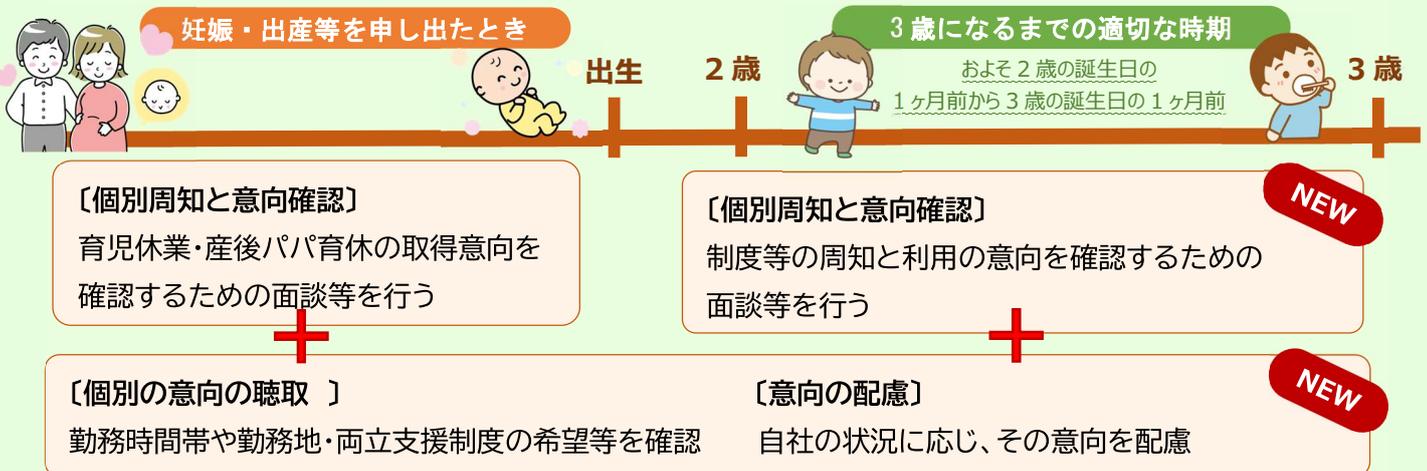
【始業時刻等の変更/テレワーク/保育施設の設営等/新たな休暇の付与/短時間勤務制度】



● 仕事と育児の両立に関する「周知と意向確認」・「意向の聴取と配慮」が義務化

《施行日：令和7年10月1日》

これまで実施してきた、妊娠・出産の申出時に行う個別周知と意向確認に加え、個別の意向の聴取と配慮が必要となり、さらに、同様の措置を、子が3歳になる前にも行う事が義務付けられます。



※この他、事業主は3歳未満の子を養育する労働者がテレワークできるようにする事が努力義務となります。

～給付・介護に関する制度の変更に関する概要は、今後のあおぞらレターでご案内予定です～

詳細やご不明な点は弊所までお問い合わせください。社会保険労務士事務所あおぞらコンサルティング TEL：03-3526-4277